

- совершенствование системы реализации изделий учебных мастерских;
- более полное использование образовательного потенциала лица, реализация законодательно закрепленного права оказывать населению, предприятиям и организациям платные дополнительные образовательные услуги;
- повышение эффективности использования основных фондов (в первую очередь зданий), продажа и сдача в аренду морально устаревшего и неэксплуатируемого оборудования;
- организация научно-практических конференций и семинаров для обмена и трансляции накопленного опыта по организации учебного процесса;
- издание и реализация методического и дидактического материала по обучению ремесленным профессиям.

Средства, полученные в результате использования рыночных механизмов необходимо направлять в первую очередь на развитие материально-технической базы, которая обеспечит дальнейшее развитие учреждения.

Д. Г. Мирошин,
С. В. Гарькавый

ПРИМЕНЕНИЕ МОДУЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ВОДИТЕЛЕЙ ПОГРУЗЧИКОВ

В настоящее время на предприятиях различных форм собственности широкое распространение получило внутрифирменное обучение рабочих кадров, основной задачей которого является подготовка рабочих высокой квалификации в контексте специфики конкретного предприятия и формирование профессиональной мобильности рабочих, т. е. способности быстро осваивать новые виды трудовой деятельности. Широкое распространение внутрифирменного обучения актуализирует проблему поиска технологий его реализации.

Одной из наиболее эффективных технологий для организации и осуществления внутрифирменного обучения рабочих кадров является модульная технология, широко применяемая в России и за рубежом. Эффективность ее обусловлена тем, что обучение производится в контексте реальной профессиональной деятельности в конкретной производственной среде;

темп обучения индивидуализируется с учетом стартового уровня подготовки обучаемых при прогностической обратной связи, что обеспечивает возможность получения одинакового уровня подготовки обучаемых; разрабатывается специальная учебно-методическая документация, позволяющая повысить самостоятельность обучения и т. д.

Исследователи выделяют два подхода к организации модульного обучения: предметно-деятельностный и системно-деятельностный.

В рамках предметно-деятельностного подхода на основе анализа профессиональной деятельности определяется перечень дисциплин, подлежащих изучению, и формируются модульные программы дисциплин, состоящие из модулей, представляющих собой профессиональные действия.

В рамках системно-деятельностного подхода обучение ориентировано на формирование целостной профессиональной деятельности при отсутствии деления на дисциплины.

Для организации и осуществления внутрифирменного обучения водителей погрузчиков мы остановились на системно-деятельностном подходе, лежащем в основе концепции «Модули трудовых навыков» (МТН-концепции), разработанной экспертами Международной Организации Труда.

С позиций МТН-концепции содержание обучения водителей погрузчиков целесообразно разделить на два модульных блока (МБ): МБ 1 – «Эксплуатация автопогрузчика» и МБ 2 – «Эксплуатация электропогрузчика», в которых рассматриваются вопросы техники безопасности, конструкции и принципа действия автопогрузчика с дизельным двигателем и электропогрузчика, подготовки их к работе, управления и проведения погрузо-разгрузочных работ. Каждый модульный блок включает по 18 учебных элементов различных категорий, расположенных в определенной последовательности, отражающей структуру профессиональной деятельности водителя авто- и электропогрузчика.

Для внутрифирменного обучения водителей погрузчиков разработана модульная технология обучения, состоящая из следующих этапов: входной контроль с помощью тестирования; изучение учебных элементов и текущий контроль по каждому из них; промежуточный контроль по модульному блоку в целом и итоговые квалификационные испытания.

Разработанная модульная технология в настоящее время используется в учебном центре ОАО «Уралэлектромедь» для внутрифирменного обу-

чения водителей автопогрузчиков. Результаты обучения водителей автопогрузчиков подтверждают высокую эффективность применения модульных технологий для организации и осуществления внутрифирменного обучения рабочих кадров.

А. Н. Нони, Ю. А. Митина,
А. А. Жученко

ТРУДОЕМКОСТЬ КОМПОНЕНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ СПЕЦИАЛЬНОСТИ 020400 ПСИХОЛОГИЯ И ТРУДОЗАТРАТЫ НА ИХ ОСВОЕНИЕ В РГППУ

Целью настоящей работы являлось практическое изучение реальных трудозатрат студентов на освоение различных частей профессиональных образовательных программ (ПОП) специальности 020400 Психология в Российском государственном профессионально педагогическом университете (РГППУ) и сравнение их с планируемыми трудоемкостями.

Эти сведения необходимы для проведения в РГППУ федерального эксперимента по внедрению зачетных единиц в учебный процесс.

Ранее были разработаны методика и инструментарий для изучения трудоемкости элементов содержания образовательных программ.

В проведении исследования были учтены недостатки, обнаруженные при анализе прошлого опыта, когда изучались параметры трудоемкости учебных дисциплин других образовательных программ.

Нами были проанализированы стандарт, учебный план и программы дисциплин специальности 020400 Психология, изучены методические источники, обеспечивающие учебный процесс. Трудоемкости аудиторной и внеаудиторной работы в учебном плане специальности 020400 Психология (ГОС 2000) в основном представлены в соотношении 45% и 55%. Исключением являются дисциплины «Отечественная история», «Педагогика», «Математика», «Общая психология», «Экспериментальная психология», «Психодиагностика» и «Психотерапия», для которых внеаудиторная занятость студентов составляет более 60% от общей трудоемкости.

Очевидно, что суммарные затраты времени студентов на выполнение различных видов аудиторной деятельности равны объему аудиторной нагрузки по учебному плану. В отличие от этого трудозатраты студентов на